



GUIDE

des meilleures pratiques de
recrutement pour promouvoir
la diversité ethnoculturelle

MISSION DU BARREAU

Afin d'assurer la protection du public, le Barreau du Québec surveille l'exercice de la profession, fait la promotion de la primauté du droit, valorise la profession et soutient les membres dans l'exercice du droit.

PROJET PANORAMA

Pour une plus grande diversité ethnoculturelle et une véritable inclusion dans la profession

Le projet Panorama vise le recrutement, la rétention et l'avancement des avocats issus de groupes ethnoculturels au sein des cabinets et des contentieux au Québec. Les partenaires du projet s'engagent à partager les meilleures pratiques pour atteindre une plus grande diversité ethnoculturelle et une véritable inclusion dans leurs milieux et dans la profession.

Ont contribué à la rédaction de ce guide :

- Catherine Bleau (Osler, Hoskin & Harcourt, S.E.N.C.R.L., s.r.l.)
- Nadine Boileau (Stikeman Elliott, S.E.N.C.R.L., s.r.l.)
- Julie Brisson (Blake, Cassels & Graydon, S.E.N.C.R.L.)
- Chantal Desjardins (Goudreau Gage Dubuc)
- Élyse Lemay (Great-West/London Life/Canada-Vie)
- Janet Michelin (IMK, S.E.N.C.R.L./IMK L.L.P.)
- François Paradis (Osler, Hoskin & Harcourt, S.E.N.C.R.L., s.r.l.)
- Fanie Pelletier (Barreau du Québec)
- Catherine Péloquin (McMillan, S.E.N.C.R.L., s.r.l.)
- Josée Roussin (Barreau du Québec)
- Simon Seida (Blake, Cassels & Graydon, S.E.N.C.R.L.)
- Joëlle Tétreault (BCF, S.E.N.C.R.L.)

Table des matières


| | |
|---|----|
| Un engagement de la communauté juridique | 5 |
| 1. Meilleures pratiques pour recruter en toute équité | 6 |
| 2. Grille d’entrevue : un exemple | 7 |
| 3. Sensibilisation aux différences culturelles | 9 |
| 4. Fixer des objectifs et mesurer les résultats | 11 |
| 5. Ressources et outils | 11 |
| 6. Cadre juridique | 12 |
| Liste des organisations participantes au projet Panorama | 14 |
| Déclaration d’engagement du projet Panorama | 15 |

Un engagement de la communauté juridique¹

Lors de l'admission ou de l'inscription annuelle au Barreau, 20% des étudiants de l'École du Barreau et 7 % des avocats se sont auto-identifiés à l'un des groupes ethnoculturels recensés par le Barreau du Québec².

Le nombre de demandes d'admission au Barreau du Québec par des candidats ayant étudié à l'étranger a augmenté de 40 % dans les cinq dernières années. L'immigration, la mondialisation et la mobilité professionnelle vont contribuer à façonner la profession et la société de demain.

Votre organisation reflète-t-elle la composition démographique de la profession, de vos clients et de la société? Avez-vous les bons outils et les bons processus pour valoriser la diversité ethnoculturelle et l'inclusion au sein de votre organisation?



Dans le cadre du projet Panorama, les participants se sont engagés à implanter les meilleures pratiques visant à augmenter l'embauche d'avocats issus de groupes ethnoculturels, à favoriser leur inclusion et à mesurer leurs progrès à cet égard.

1 Voir la Déclaration d'engagement des signataires à la fin du présent document.

2 Les groupes ethnoculturels recensés sont : « Autochtones », « Asiatiques de l'Est », « Asiatiques de l'Ouest, Nord-Africains ou Arabes », « Asiatiques du Sud », « Chinois », « Latino-Américains », « Noirs » et « Autres groupes minoritaires ».

1. Meilleures pratiques pour recruter en toute équité

Les meilleures pratiques de recrutement pour promouvoir la diversité ethnoculturelle consistent principalement à se doter de processus rigoureux et systématiques et à assurer une connaissance et une ouverture en ce qui a trait aux aspects culturels. Pour être pleinement utiles, les pratiques doivent aussi être adoptées formellement et mises de l'avant par la haute direction.

Voici des mesures à adopter (ou préconiser) pour favoriser un processus de recrutement rigoureux, ouvert à la diversité et exempt de pratiques discriminatoires :

1. Déterminer par écrit et pondérer les critères recherchés pour le poste à combler (connaissances, expérience, habiletés, aptitudes).
2. Utiliser toujours les mêmes critères et méthodes de sélection pour tous les candidats, par exemple à l'aide d'une grille d'entrevue.
3. Former un comité de sélection le plus diversifié possible (hommes-femmes, différentes origines, etc.).
4. Former les gens impliqués dans le processus de recrutement, notamment sur :
 - l'évaluation des compétences et des habiletés en contexte de recrutement;
 - le cadre juridique applicable en contexte de recrutement;
 - les préjugés inconscients ou les sensibilités culturelles.
5. S'assurer que le contexte et le cadre des entretiens (entrevues ou autres rencontres) soient pertinents, et qu'ils permettent aux gens impliqués d'évaluer les candidats et de respecter le cadre juridique applicable³.
6. Documenter le processus de recrutement en composant un dossier contenant la description du poste, la liste de questions, les notes d'entrevues, etc.
7. Fixer des objectifs de recrutement et mesurer les résultats.



La règle d'or

Les renseignements demandés doivent avoir un lien avec les exigences du poste proposé et respecter le droit au respect de la vie privée du candidat.

3 Conformément aux lois applicables. Voir la section « Cadre juridique » pour plus de détails.

2. Grille d'entrevue : un exemple

| Compétences, habiletés et aptitudes que l'on veut évaluer* | Moyens utilisés pour évaluer | Exemples de questions |
|--|---|---|
| 1. Sens des responsabilités | Questions en entrevue | <ul style="list-style-type: none"> Parlez-nous d'une situation où l'on vous a offert des responsabilités additionnelles dans le cadre d'un emploi ou d'un projet. Vous êtes assurément une personne responsable et fiable. Pouvez-vous relater une situation où vous avez démontré votre sens des responsabilités? |
| 2. Résilience et gestion du stress | Questions en entrevue | <ul style="list-style-type: none"> Qu'est-ce qu'une journée chargée pour vous? Décrivez la situation la plus stressante que vous avez dû gérer, et votre stratégie pour y faire face. |
| 3. Communication claire | Test écrit ou simple évaluation des aptitudes en communication à la lumière de l'ensemble des échanges ayant eu lieu durant l'entrevue. | <p>S'il y a un test écrit :</p> <ul style="list-style-type: none"> Demandez au candidat d'écrire un court texte, par exemple une critique du dernier livre lu. |
| 4. Maturité et jugement | Questions en entrevue | <ul style="list-style-type: none"> Quelles sont pour vous les décisions les plus difficiles à prendre? Pourquoi croyez-vous que vos collègues, vos coéquipiers ou vos employeurs ont confiance en vous? (Sollicitez des exemples). |
| 5. Initiative et créativité | Questions en entrevue | <ul style="list-style-type: none"> Fournissez un exemple d'un problème complexe où vous avez dû faire preuve de créativité (Quelle était la situation? Quel était votre rôle? Quel a été le résultat?) Décrivez une situation où vous avez proposé une nouvelle façon de faire ou une nouvelle façon de résoudre un problème. |
| 6. Travail d'équipe | Questions en entrevue | <ul style="list-style-type: none"> Décrivez une situation où vous avez dû travailler très fort en équipe pour atteindre un but. Quel était votre rôle dans l'équipe? Décrivez une situation où vous avez dû travailler en équipe avec quelqu'un avec qui vous ne vous entendiez pas bien. |
| 7. Autonomie | Questions en entrevue | <ul style="list-style-type: none"> Quelles sont vos attentes vis-à-vis d'un patron? Décrivez une situation où vous avez eu à faire preuve de débrouillardise. |
| 8. Connaissance du milieu | Questions en entrevue | <ul style="list-style-type: none"> À votre avis, quelles sont les forces personnelles les plus susceptibles de contribuer au succès d'un avocat au sein d'une organisation comme la nôtre? Pourquoi avoir choisi notre cabinet/organisation? |

* N'oubliez pas de pondérer chacun des critères évalués, en attribuant un pourcentage qui reflète l'importance accordée à chacun des éléments.

Les questions pièges à éviter⁴

Bien évidemment, il est nécessaire de faire preuve de souplesse, durant l'entrevue, et de s'adapter aux réponses du candidat. Il arrive qu'il soit nécessaire de poser d'autres questions que celles prévues à la grille d'entrevue.

Il est important d'éviter les « questions pièges », soit celles pouvant être perçues comme discriminatoires. Voici quelques questions que les candidats issus des groupes ethnoculturels minoritaires identifient comme des questions qui leur sont souvent réservées et qu'on ne pose pas aux candidats issus des groupes majoritaires : leur lieu de naissance, leur citoyenneté, leur « race », leur origine ethnique ou nationale, leur langue maternelle, leurs croyances religieuses et leur disponibilité pour travailler un jour de fête religieuse spécifique. Rappelons que ces questions sont a priori non pertinentes parce qu'elles n'ont pas de lien avec les exigences du poste offert.

Toutefois, la loi permet, dans la mesure où des critères pertinents au poste doivent être évalués, de demander aux candidats de toutes origines s'ils sont légalement autorisés à travailler au Canada, s'ils maîtrisent suffisamment la ou les langues requises ou s'ils sont en mesure d'offrir les disponibilités nécessaires pour occuper le poste.

Attention

Le processus de sélection inclut toutes les étapes, formelles et informelles, au cours desquelles les candidats sont évalués : entrevues, activités sociales, cocktails, présentations, etc.

Toutes ces étapes devraient être pertinentes à l'évaluation des critères du poste.

Évitez de poser des questions ou de chercher à obtenir des renseignements qui ne sont pas pertinents au stage ou au poste offert lors de toutes les étapes de la sélection.

⁴ Voir COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE DU QUÉBEC, L'application et l'interprétation de l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne, 2016, p. 5 à 8.
En ligne : http://www.cdpcj.qc.ca/Publications/formulaire_emploi.pdf

3. Sensibilisation aux différences culturelles⁵

En entrevue, la culture et la langue de l'intervieweur, si elles diffèrent de celles du candidat, peuvent conduire à une mauvaise interprétation des réponses ou du langage non verbal du candidat.

Pour éviter l'élimination d'un bon candidat sur la base d'impressions ou de jugements erronés, il peut être utile d'élargir notre perspective et d'envisager une autre lecture de la situation.

| Un candidat à l'entrevue... | Vous déduisez de ce comportement que le candidat... | Et si... |
|---|---|--|
| ... prend son temps avant de répondre aux questions, observe des moments de silence. | ... était mal préparé, qu'il a cherché à improviser une réponse. | ... le candidat était à l'aise avec les silences, et que cela faisait partie de ses réponses aux questions auxquelles il s'était bien préparé? |
| ... ne vous regarde pas directement dans les yeux. | ... cherchait à cacher des choses, qu'il n'est pas digne de confiance. | ... c'était plutôt un signe de respect envers l'autorité? |
| ... ne donne pas une poignée de main ferme et assurée. | ... est impoli, nerveux ou qu'il n'est pas digne de confiance. | ... la poignée de main n'avait pas la même importance ou signification dans d'autres cultures? |
| ... arrive difficilement à « se vendre », à faire son autopromotion. | ... sera incapable de recruter des clients ou de les mettre en confiance. | ... le candidat avait d'autres façons efficaces de mettre les clients en confiance? |
| ... ne répond pas directement à la question, ne va pas droit au but. | ... était mal préparé, qu'il cherchait à improviser ou à se défilier. | ... c'était plutôt une autre façon, une façon indirecte, de répondre aux questions? |
| ... répond de façon brève, sans donner d'explication. | ... paraît désintéressé ou qu'il n'a rien à dire. | ... c'était plutôt simplement une façon de répondre aux questions? |
| ... n'utilise pas les formules de politesse usuelles, comme « s'il vous plaît » et « merci ». | ... est arrogant ou impoli. | ... c'était une question de vocabulaire, que la langue maternelle du candidat n'avait pas d'équivalent de certains termes? |
| ... s'exprime sur un ton plutôt monotone. | ... est désintéressé ou ennuyé. | ... l'intonation était différente dans la langue maternelle du candidat? |

En somme, il s'agit d'être à l'affût de l'impact des comportements d'un candidat en entrevue – ou des réactions ou des interprétations des intervieweurs – afin de ne pas laisser ces éléments influencer erronément l'évaluation du candidat.

⁵ Le tableau ci-dessous s'inspire du guide *Hiring Practices for Equity in Employment: Interviewing Guide*. Nous remercions le Barreau de la Nouvelle-Écosse pour avoir aimablement autorisé la reproduction d'un extrait de leur guide.

Tests de sélection

En général, les deux principaux outils de sélection utilisés pour l'embauche d'un stagiaire ou d'un avocat à un poste d'entrée sont les résultats scolaires et l'entrevue. Certains employeurs y ajoutent également le test écrit, l'épreuve de rédaction d'un texte, les tests psychométriques, de personnalité ou autres.

La loi interdit toute discrimination dans l'embauche⁶. Par conséquent, l'employeur doit s'assurer que les outils de sélection qu'il utilise sont exempts de biais discriminatoires, et qu'ils n'entraînent pas un effet d'exclusion disproportionné de candidats sur la base de motifs de discrimination interdits. Pour ce faire, il faut s'assurer que les outils de sélection permettent d'évaluer des connaissances ou des compétences requises pour le poste, et qu'ils aient été adéquatement validés.

Enfin, l'utilisation de certains tests de sélection soulève des préoccupations en contexte de diversité culturelle⁷. Il convient donc de faire preuve de prudence dans l'utilisation de ce type d'outils de sélection.

Recrutement anonyme

Selon une étude menée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, « à caractéristiques et à compétences égales, un candidat au nom de famille québécois a au moins 60 % plus de chances d'être invité à un entretien d'embauche qu'une personne qui a un nom à consonance africaine, arabe ou latino-américaine »⁸.

Selon une pratique de plus en plus répandue, on peut implanter un processus de recrutement anonyme. Cette approche consiste à utiliser des moyens pour dissimuler, dans les demandes d'emploi, les renseignements personnels qui pourraient permettre d'identifier un candidat, dans le but de réduire les biais à l'embauche et d'augmenter la diversité⁹.

Un cabinet juridique de Toronto est devenu le premier au pays à recourir à une telle pratique pour le recrutement d'étudiants d'été, et s'est servi d'un logiciel pour retirer le nom des candidats des demandes d'emploi¹⁰.

6 Voir la section « Cadre juridique ».

7 Par exemple, « la manière de se comporter devant un test et d'y répondre diffère selon les cultures ». Voir EMPLOI-QUÉBEC, Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi, 2005, p. 49.
En ligne : http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/uploads/tx_fceqpubform/06_emp_guidediversite.pdf

8 EID, P., « Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal », Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, mai 2012.
En ligne : http://www.cdpcj.qc.ca/publications/etude_testing_discrimination_emploi.pdf

9 Voir par exemple le projet pilote de recrutement anonyme de la Commission de la fonction publique du Canada. En ligne : <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/publications/projet-pilote-sur-le-recrutement-anonyme.html>

10 Il s'agit du cabinet Lenczner Slaght Royce Smith Griffin LLP. Voir GIRODAY, G., « Law firm to start name-blind hiring for summer students », Canadian Lawyer, 10 juillet 2018.

4. Fixer des objectifs et mesurer les résultats

Se doter de politiques, de pratiques et de processus et les appliquer systématiquement constitue la base des meilleures pratiques de recrutement qui pourront aider à améliorer la diversité et l'inclusion au sein de votre organisation. Toutefois, pour que ces efforts ne soient pas vains, il faut en mesurer les résultats! Et pour pouvoir le faire, il est nécessaire d'établir des objectifs mesurables.

Voici quelques suggestions pour mesurer vos efforts :

- Mesurer régulièrement la diversité au sein de l'organisation, soit le pourcentage d'avocats qui s'identifient comme membre d'une minorité ethnoculturelle.
- Établir des cibles sur la base des statistiques disponibles parmi le bassin de recrutement, soit les étudiants ou les avocats¹¹.
- Chercher à mesurer la diversité à différentes étapes du processus de recrutement pour mieux cibler les endroits où des améliorations peuvent être apportées¹².

5. Ressources et outils

- *Le Guide d'aide à la gestion des ressources humaines*¹³ du Barreau du Québec présente une multitude de ressources pour toutes les étapes de la gestion des ressources humaines, incluant **un exemple de grille d'entrevue d'un candidat avocat**.
- *Le Profil national des compétences pour les avocats et les notaires débutants*¹⁴ de la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada présente les connaissances, les aptitudes et les tâches qu'un avocat débutant devrait posséder ou être en mesure d'accomplir.
- Le document *L'application et l'interprétation de l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne*¹⁵ de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec présente de façon concrète, à l'aide d'exemples tirés de la jurisprudence, le cadre législatif en matière d'interdiction de discrimination à l'embauche, ainsi qu'un **tableau sur les questions et les pièges à éviter** en entrevue pour tous les motifs de discrimination interdits.
- *Le Barreau-mètre : la profession en chiffres, édition spéciale Sous la loupe de la diversité 2017*¹⁶, publié par le Barreau du Québec.

11 À l'École du Barreau, 7 % des avocats et 20 % des étudiants s'identifient à un groupe de minorité ethnoculturelle. Certaines facultés de droit compilent également des données sur la diversité, comme les facultés de droit de l'Université McGill (<https://www.mcgill.ca/law/bcl-llb/program-description/class-and-alumni-profile>) et de l'Université York (Osgoode Hall) (https://www.osgoode.yorku.ca/wp-content/uploads/2016/10/2016and2015_ADMSurvey_Web-1.pdf).

12 Par exemple, lorsqu'un programme d'accès à l'égalité est en place, un employeur peut demander ce type de renseignements aux candidats par le biais d'un formulaire d'auto-identification ou d'autres moyens. Voir la section « Cadre juridique ».

13 En ligne : <https://www.barreau.qc.ca/media/1297/guide-rh.pdf>
L'exemple de grille d'entrevue se trouve à l'annexe 2.

14 En ligne : <http://flsc.ca/wp-content/uploads/2014/12/admission5FR.pdf>

15 En ligne : http://www.cdpcj.qc.ca/Publications/formulaire_emploi.pdf

16 En ligne : <https://www.barreau.qc.ca/media/1238/barreau-metre-diversite.pdf>

- La théorie des dimensions culturelles – L’index de Geert Hofstede¹⁷ :

Pour chaque pays, l’index de Geert Hofstede mesure six dimensions liées au travail, notamment la dimension individualisme-collectivisme, ou la relation par rapport au pouvoir. Cet outil doit toutefois être utilisé avec prudence puisqu’il ne prend pas en compte les facteurs individuels et familiaux propres à chaque personne. Il est utile non pas pour évaluer un candidat, mais plutôt pour comprendre quels éléments culturels peuvent influencer la perception d’un candidat quant à son environnement de travail.

- Ressources gouvernementales – Faire affaire à l’étranger¹⁸ :

Affaires mondiales Canada, dans le cadre de son Centre d’apprentissage interculturel, a rendu disponible sur son site Web une mine « d’informations culturelles » – méthodes de gestion, styles de communication, etc. – sur chaque pays afin d’aider les Canadiens qui font affaire à l’étranger.

6. Cadre juridique¹⁹

Le droit à l’égalité et l’interdiction de discrimination

Afin de garantir le droit à l’égalité, la *Charte des droits et libertés de la personne*²⁰ (ci-après la « Charte ») prévoit qu’il est interdit, dans un contexte de recrutement, de chercher à obtenir des renseignements sur des motifs de discrimination, notamment la race, la couleur, l’origine ethnique ou nationale, ou d’utiliser ces renseignements pour exclure un candidat²¹.

Poser une question discriminatoire à toute étape du processus de recrutement peut donner lieu à une poursuite judiciaire, et ce, même dans le cas où vous faites une offre au candidat²². Certaines exceptions peuvent s’appliquer, par exemple lorsque les renseignements sont liés aux aptitudes, aux qualités ou aux exigences requises par l’emploi ou dans le cadre de l’application d’un programme d’accès à l’égalité²³.

La discrimination peut aussi découler de règles, de pratiques ou de politiques en apparence neutres, mais qui ont des effets préjudiciables sur des personnes ou des groupes à cause d’une ou de plusieurs des caractéristiques personnelles mentionnées.

17 En ligne : <https://www.hofstede-insights.com/models/national-culture>
Pour un exemple, choisir « Canada » dans l’outil comparatif des pays : <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/canada>

18 En ligne : https://www.international.gc.ca/cil-cai/country14_insights-aperCUS_pays/countryinsights-aperCUSpays.aspx?lang=fra

19 Puisque la majorité des employeurs juridiques au Québec – incluant les cabinets d’avocats – sont de juridiction provinciale, nous avons limité l’analyse du cadre juridique à la législation applicable aux employeurs de juridiction provinciale.

20 RLRQ, c. C-12

21 *Id.*, art. 16 et 18.1

22 *Id.*, art. 136

23 *Id.*, art. 18.1 et 20

L'obligation d'accommodement raisonnable

L'obligation d'accommodement raisonnable fait partie intégrante du droit à l'égalité. Dès lors qu'un candidat présente un élément qui pourrait requérir un accommodement raisonnable, l'employeur devra offrir ou permettre des mesures d'accommodement, à moins que cela ne représente une contrainte excessive par rapport aux exigences du poste.

Voici un exemple : un candidat expose des contraintes quant à l'horaire de travail dues à des caractéristiques personnelles protégées par le droit à l'égalité (motifs de discrimination interdits). L'employeur doit se demander : est-il possible d'accomplir le travail requis par le poste précis pour lequel le candidat postule sur la base d'un horaire modifié, sans que cela constitue, dans le contexte et avec les ressources de l'organisation, une contrainte excessive?

- Dans l'affirmative, la contrainte du candidat ne doit pas être un motif retenu contre lui dans l'évaluation de sa candidature;
- Dans la négative, le candidat ne satisfait pas à l'une des exigences et c'est sur cette base que sa candidature pourrait ne pas être retenue.

Complément aux programmes d'accès à l'égalité

Le projet Panorama ne constitue pas un programme d'accès à l'égalité. Il peut toutefois s'avérer complémentaire à d'autres mesures mises en place par un employeur en matière de droit à l'égalité et de promotion de la diversité, comme un programme volontaire d'accès à l'égalité implanté en vertu de la Charte.

Le droit au respect de la vie privée

Les questions en lien avec des caractéristiques personnelles du candidat sont souvent liées à sa vie privée. Or, la Charte²⁴ prévoit le droit au respect de la vie privée. Lors d'une entrevue ou de toute autre étape formelle ou informelle du processus de recrutement, comme des activités sociales, les questions liées à la vie privée du candidat, même posées en toute bonne foi ou par curiosité, ne sont pas appropriées et pourraient enfreindre le droit à la vie privée du candidat.

La Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé²⁵ prévoit également des mesures pour encadrer la collecte, l'utilisation, la conservation et la destruction des « renseignements personnels », soit « tout renseignement qui concerne une personne physique et qui permet de l'identifier »²⁶.

La Commission d'accès à l'information publie une fiche d'information sur l'application de la loi en contexte de recrutement²⁷.

Le Code de déontologie des avocats²⁸

Le Code de déontologie des avocats prévoit que l'avocat doit, en toutes circonstances, s'inspirer des valeurs de respect de la personne et de protection de ses droits fondamentaux, dont celui de ne pas subir de discrimination ou de harcèlement²⁹, et doit agir avec honneur, dignité, intégrité, respect, modération et courtoisie³⁰.

24 Id., art. 5

25 RLRQ, c. P-39.1

26 Id., art. 2

27 Disponible en ligne : http://www.cai.gouv.qc.ca/documents/CAI_FI_recrutement.pdf

28 RLRQ, c. B-1, r. 3.1

29 Id., préambule

30 Id., art. 4

Liste des organisations participantes

Cabinets et contentieux qui participent au projet Panorama

Cabinets

- 1 BCF, S.E.N.C.R.L.
- 2 Blake, Cassels & Graydon, S.E.N.C.R.L., s.r.l.
- 3 Borden Ladner Gervais, S.E.N.C.R.L., s.r.l.
- 4 Clyde & Co.
- 5 Davies Ward Phillips & Vineberg, S.E.N.C.R.L., s.r.l.
- 6 Delegatus services juridiques inc.
- 7 Fasken Martineau DuMoulin, S.E.N.C.R.L., s.r.l.
- 8 Goudreau Gage Dubuc
- 9 Gowling WLG (Canada), S.E.N.C.R.L., s.r.l.
- 10 IMK, S.E.N.C.R.L., s.r.l.
- 11 Joli-Cœur Lacasse, S.E.N.C.R.L.
- 12 Langlois avocats, S.E.N.C.R.L.
- 13 Lapointe Rosenstein Marchand Melançon, S.E.N.C.R.L.
- 14 Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L.
- 15 LCM Avocats inc.
- 16 McCarthy Tétrault, S.E.N.C.R.L., s.r.l.
- 17 McMillan, S.E.N.C.R.L., s.r.l.
- 18 Miller Thomson, S.E.N.C.R.L., s.r.l.
- 19 Norton Rose Fulbright Canada, S.E.N.C.R.L., s.r.l.
- 20 Osler, Hoskin & Harcourt, S.E.N.C.R.L., s.r.l.
- 21 Robinson Sheppard Shapiro, S.E.N.C.R.L.
- 22 Stikeman Elliott, S.E.N.C.R.L., s.r.l.
- 23 Woods, S.E.N.C.R.L.

Contentieux

- 24 Barreau du Québec
- 25 Caisse de dépôt et placement du Québec
- 26 Great-West, London Life, Canada-Vie
- 27 Pages Jaunes Limitée
- 28 Services juridiques Bombardier inc.
- 29 SNC-Lavalin inc. (Services juridiques)

DÉCLARATION D'ENGAGEMENT

*Pour une plus grande diversité ethnoculturelle
et une véritable inclusion dans la profession*

CONSIDÉRANT que 7 % des avocats au Québec s'identifient à un groupe ethnoculturel recensé¹ et que cette proportion est de 11 % parmi l'ensemble de la population du Québec et de 30 % à Montréal²;

CONSIDÉRANT que 20 % des étudiants de l'École du Barreau s'identifient à un groupe ethnoculturel recensé;

CONSIDÉRANT que les femmes forment plus de 60 % des avocats et des étudiants de l'École du Barreau issus des groupes ethnoculturels;

CONSIDÉRANT que le nombre de demandes de candidats étrangers pour être admis au Barreau du Québec a augmenté de plus de 100 % dans les cinq dernières années;

CONSIDÉRANT que l'immigration, la mondialisation et la mobilité professionnelle vont continuer de façonner la profession et la société de demain;

CONSIDÉRANT que des obstacles de nature systémique nuisent à la pleine intégration des membres de groupes ethnoculturels à la profession;

CONSIDÉRANT que le Barreau du Québec et la profession doivent agir pour assurer le droit à l'égalité et l'équité dans la profession et ainsi tendre à refléter davantage la composition démographique de la société;

CONSIDÉRANT que la diversité ethnoculturelle fait partie de la mission de protection du public du Barreau du Québec en ce qu'elle contribue à la prise en compte des besoins juridiques des personnes et des groupes ethnoculturels;

1. Le Barreau du Québec recense les groupes ethnoculturels suivants sur la base d'une question facultative d'auto-identification lors de l'inscription annuelle au Tableau de l'Ordre : les Noirs; les Nord-Africains, Arabes et Asiatiques de l'Ouest; les Latino-Américains; les Asiatiques; les Chinois et les Autochtones.

2. Données tirées de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 de Statistique Canada.

CONSIDÉRANT qu'une profession diversifiée est une richesse et que la contribution des avocats issus de groupes ethnoculturels à l'offre de services juridiques, au système judiciaire et à la justice en général doit être reconnue et promue;

CONSIDÉRANT le plan d'action du Barreau du Québec en matière de diversité ethnoculturelle implanté suite au projet « Forum – Pour une profession inclusive » et le projet Justicia sur la rétention et l'avancement des avocates en pratique privée;

CONSIDÉRANT les initiatives existantes dans la profession juridique au Canada telles que « A Call to Action Canada », « Leaders juridiques pour la diversité » et le « Réseau des cabinets d'avocats pour la diversité et l'inclusion »;

CONSIDÉRANT que la profession d'avocat au Québec accuse un retard en matière de diversité et d'inclusion et qu'il est nécessaire, en parallèle des initiatives existantes et en assurant un arrimage avec les projets en cours, d'agir pour éliminer les obstacles à la pleine intégration et de prendre le virage de la diversité;

CONSIDÉRANT la volonté des signataires de collaborer à un projet commun pour atteindre une plus grande diversité ethnoculturelle et une véritable inclusion dans la profession;

LES SIGNATAIRES S'ENGAGENT À :

1. Compiler des statistiques sur la présence des avocats issus de groupes ethnoculturels au sein des organisations signataires sur la base d'une méthodologie éprouvée et convenue par les signataires.
2. Déterminer, diffuser et implanter, le cas échéant, les meilleures pratiques pour augmenter l'embauche, la rétention et l'avancement des avocats issus de groupes ethnoculturels au sein des organisations signataires.
3. Mesurer les progrès en matière d'embauche, de rétention et d'avancement des avocats issus de groupes ethnoculturels au sein des organisations signataires.
4. Implanter des mesures pour valoriser la diversité ethnoculturelle et l'inclusion dans la profession.
5. Diffuser un compte-rendu annuel des travaux.

Les signataires s'engagent pour une période de trois ans. À l'issue de cette période, les signataires évalueront l'opportunité de renouveler l'engagement.

Signé par _____, le _____ 2016.

À _____.

Maison du Barreau

445, boulevard Saint-Laurent
Montréal (Québec) H2Y 3T8

T 514 954-3411

Sans frais 1 844 954-3411

infobarreau@barreau.qc.ca

www.barreau.qc.ca



Barreau
du Québec 